

Сокольская Валерия Валерьевна

**ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ НА РЫНКЕ ТРУДА  
(НА ПРИМЕРЕ МОНОПРОФИЛЬНОГО ГОРОДА)**

Специальность 22.00.06 – социология культуры, духовной жизни

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Екатеринбург - 2003

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии факультета политологии и социологии Уральского государственного университета им. А.М. Горького и на кафедре философии Новоуральского политехнического института

Научный руководитель - доктор философских наук,  
профессор Дронишинец Н.П.

Официальные оппоненты - доктор социологических наук,  
профессор Заборова Е.Н.  
- кандидат социологических наук  
Сивкова Н.И.

Ведущая организация - Уральский государственный  
технический университет –  
Уральский политехнический институт

Защита состоится \_\_\_\_ июня 2003 г. в \_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук при Уральском государственном университете им. А.М. Горького по адресу: 620083, Екатеринбург, пр. Ленина 51, ком. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского государственного университета им. А.М. Горького.

Автореферат разослан «\_\_\_\_» мая 2003 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
доктор социологических наук, профессор

Рыбцова Л.Л.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы исследования.

XX столетие представляет значительный интерес для гендерного анализа занятости женщин на рынке труда в связи с тем, что именно в XX веке женщина стремительно вышла за рамки частной семейной среды, органично вписавшись в трудовую и общественную жизнь, а достигнутые ею автономия и независимость повлияли на сущность отношений «мужчина-женщина» в обществе. Указанное явление получило название «революции, единственно победившей в этом столетии», которая прошла по всем странам и континентам.

В числе первых на этот непростой путь преобразований в сфере занятости вступили русские женщины. Несмотря на то, что рост численности работающих женщин в России продолжался непрерывно в течение ста лет – вплоть до 1987 года, «светлый путь» россиянок в сферу труда был достаточно тернистым. Каждое новое десятилетие XX века рождало новые проблемы женской занятости. Последнее же десятилетие ушедшего столетия вообще прервало «триумфальное шествие» женщин в сфере труда, поскольку тенденция роста женской занятости сменилась на противоположную, выявив тем самым неоднозначность и конфликтность столь сложного социально-экономического процесса. Стало ясно, что повышение экономической активности женщин, не подкрепленное законодательной базой и развитием социальной сферы, затрудняет решение, так называемого, «женского вопроса» и ведет к возникновению очередных конфликтов. Своеобразие современного этапа развития всего российского общества, динамизм социальных процессов, обострение социальных противоречий не могли не отразиться на отношениях между полами и детерминировали интерес к гендерной проблематике.

Разумеется, все проблемы трудящихся женщин ни сегодня, ни в самом ближайшем будущем преодолеть не удастся. Сегодняшнее положение российской женщины на рынке труда во многом повторяет то, что происходило во всем мире на этапах экономического реформирования. Женский труд пользуется широким спросом, но его цена остается слишком низкой. Женская рабочая сила имеет специфические черты, главные из которых заключаются в «двойной занятости» женщин и в господстве представлений о «женских» профессиях, как о продолжении домашнего разделения обязанностей. Возникает вопрос о воспроизводстве гендерных стереотипов, которые определяют отношение к женскому труду на уровне общества в целом, на уровне руководителей предприятий, а также самих женщин. Если гендерные стереотипы определяют социализацию личности, тогда существует возможность изменить личностные установки. Основная проблема заключается в том, чтобы найти адекватные способы воздействовать на мотивацию работодателей и наемных работников. Для выработки долгосрочной политики по изменению стереотипов необходимо на эмпирическом уровне выяснить, как могут быть построены отношения между нанимателями и нанимаемыми, чтобы и те, и другие в меньшей степени ориентировались на «эффект пола» на своем рабочем месте. В этом смысле меры чисто нормативного регулирования, исходящие из того, что сохранение гендерных стереотипов нежелательно само по себе, являются явно недостаточными, так как эти меры не затрагивают исходной причины явления – сложившейся системы гендерных предпочтений.

Возникает проблема несоответствия стереотипов, касающихся занятости женщин, современным реалиям. Поэтому необходимо выяснить, насколько существующие гендерные стереотипы обеспечивают успешное включение женщин в трудовую деятельность, определить, какие стереотипы мешают развитию женских профессиональных знаний и способностей, а также в какой мере современное российское трудовое законодательство поддерживает гендерные стереотипы на рынке труда. Автор считает

актуальным рассмотрение данных проблем на примере монопрофильного города, ориентированного на военно-промышленный комплекс, как особой структурной единицы российского рынка труда.

Комплексное преодоление гендерных стереотипов, существующих на рынке труда, и решение проблем, связанных с вопросами женской занятости, требует проведения отдельного теоретического и эмпирического анализа.

В настоящий момент на российском рынке труда происходят чрезвычайно сложные и неоднозначные процессы. Чтобы эффективно влиять на них, безусловно, необходимо учитывать интересы всех слоев, групп и категорий общества. Построение истинно демократического государства не возможно без решения демографических проблем, вопросов здоровья нации, воспитания подрастающего поколения, гарантий прав и свобод для каждого человека, включая равноправие полов.

Необходимо подчеркнуть, что во многих западных странах использование гендерного подхода в социальном познании уже давно стало социальной нормой, а основой методологии гендерных исследований является не просто описание разницы в статусах, ролях, чертах характера, нормах жизни мужчин и женщин, но анализ власти и доминирования, утверждаемых в обществе, в том числе, и через гендерные роли и отношения.

Основной акцент в данной работе делается на исследование гендерных стереотипов на рынке труда, то есть на исследование существующего разделения труда в сфере занятости по признаку пола, причин подобного разделения и его последствий, как для женщин, так и для мужчин.

### **Степень научной разработанности проблемы.**

Разноплановый и междисциплинарный характер проблематики влияния гендерных стереотипов на рынок труда определяет разнообразие используемых в работе научных источников.

При написании диссертации был использован широкий круг теоретических работ зарубежных исследователей. Многогранность,

сложность феномена гендерного стереотипа определили исключительную разноречивость его характеристик в науке.

Концептуальные основы изучения гендерных стереотипов, основные определения и подходы, анализ содержания гендерных стереотипов и механизмов гендерной стереотипизации в социокультурном пространстве рассматривается в нескольких десятках монографических исследований. Среди авторов необходимо отметить такие имена, как R. Ashmore, S. Basow, F. Del Boca, I. H. Frieze, C. Jacklin, H. Lips, L. Lewis, E. Maccoby, U. Rhoda, Renzetti D.J. Curran.

В России «отцом» женского вопроса считается М.И. Михайлов, автор трактата «Женщины, их воспитание и значение в семье и обществе», опубликованного в журнале «Современник» в 1860 году. В первые десятилетия XX века появляются первые крупные научные исследования по женской проблематике, написанные авторами-женщинами. В России к таким исследованиям относят труды А. Коллонтай, Е. Лихачевой, Е. Щепкиной.

В советское время экономические аспекты нарушения прав женщин в сфере труда изучались интенсивно и многообразно. Более двух третей всех изданных по «женскому вопросу» до 1993 года научных трудов посвящены именно производственной сфере деятельности женщин, сочетанию их семейных и профессиональных обязанностей. Это работы, С.И. Голода, И. И. Кунгуровой, А.Э. Котляр А.Г. С. Ю. Новиковой, А.Г. Харчева, Б.И. Языковой, З. Н. Янковой и многих других.

Значительный вклад в изучение и развитие теории стереотипизации внесли российские ученые В.С. Агеев, Е.К. Васильева, И.С. Кон, А.В. Меренков, Т.А. Репина, П.Н. Шихирев, В.А. Ядов и многие другие.

Методологические основы изучения роли гендерных стереотипов заложены в трудах А. Альчук, О.А. Ворониной, И.В.Грошева, Н.Ю. Каменецкой, Е.В. Машковой, М.В. Томской, О.В. Туркиной, Е.А. Шибановой, А.О. Юрчак.

Проблеме функционирования гендерных стереотипов в экономической сфере посвящены работы С.Г. Айвазовой, Т.В. Барчуновой, В.В. Бедриной, Л.А. Васюниной, Е.В. Кочкиной, Е.Б. Мезенцевой, Л.Л. Рыбцовой, Г.Г. Силласте, А.В. Темкиной, Н.А. Шведовой, О.А. Хасбулатовой.

Ряд исследователей, в частности, Н.К. Архипова, Л.В. Бабаева, Е.С. Гвоздева, О.М. Здравомыслова, Л.С. Ржаницина, З.А. Хоткина, анализируют влияние гендерных стереотипов на рынок труда через явление профессиональной сегрегации и дискриминации в сфере занятости по признаку пола.

Однако в настоящее время перспективным, по мнению диссертанта, является гендерный подход, который в существующих условиях позволяет получить научные результаты, имеющие большую практическую значимость.

**Теоретическую и методологическую основу** диссертационного исследования составили социологические идеи классиков мировой социологической мысли, работы отечественных и зарубежных социологов и философов, посвященные проблемам стереотипов и их воспроизводству на рынке труда, а также исследования в области гендерных отношений.

В разработке основных положений диссертации автор опирался на широкий круг теоретических и эмпирических исследований отечественных и зарубежных социологов, использовал монографии и статьи российских и зарубежных философов и социологов, а также научно-публицистические статьи, вышедшие в свет в последнее время.

Исследование гендерных стереотипов на рынке труда предусматривает междисциплинарное изучение этой проблемы, которая находится «на перекрестке» нескольких наук: юридической, исторической, философской, психологической и собственно социологической. При этом методология изучения проблемы исходит из принципов социального и экономического детерминизма и исторической преемственности.

Исследование гендерных стереотипов на рынке опирается на данные ряда частных социологических теорий: социологии личности, социологии семьи, социологии молодежи и, прежде всего, российской и западной гендерной социологии.

Диссертант считает, что гендерные стереотипы наиболее целесообразно исследовать в двуедином плане. С одной стороны - это социальное явление, охватывающее большую демографическую общность, состоящую из разных социально-профессиональных, возрастных, статусно-должностных групп. С другой - это социальный процесс с последовательной сменой состояний объекта. Под влиянием внешних и внутренних условий, объективных и субъективных факторов процессу присуще устойчивое взаимодействие женского социума с различными социальными институтами и общностями с целью достижения равенства прав и возможностей, устранения дискриминации по признаку пола. Дискриминация женщин меняет их социальный статус и социальные установки в конкретной ситуации (как семейно-бытовой, так и профессиональной) и влечет за собой перемены в ролевых функциях женщины.

Предложенный в диссертации подход исходит из того, что носителями гендерных стереотипов женской занятости на рынке труда являются, во-первых, мужчины и женщины, обладающие конкретными демографическими характеристиками, социальной ролью и гендерной идентичностью и, во-вторых, государство в лице его социальных институтов, регулирующих отношения полов, способствующее или, напротив, нарушающее принципы гендерного равновесия в составе властных институтов в вопросах распределения рабочей силы в различных сферах занятости.

Подобная комплексность подхода позволяет проанализировать гендерные стереотипы женской занятости на рынке труда во всем многообразии их проявления.

**Объект исследования** - женщины, включенные в разнообразные формы общественного и частного производства, а также руководители



государственных предприятий и учреждений, выступающих в качестве работодателей.

**Предмет исследования** – формы, факторы и содержание воспроизводства гендерных стереотипов, касающихся женской занятости в сфере производства.

**Цель исследования** – анализ специфики влияния гендерных стереотипов на женскую занятость на рынке труда монопрофильного города в условиях трансформации современной российской экономики.

Достижение этой цели осуществляется через постановку следующих **задач**:

- определение теоретико-методологических подходов к исследованию гендерных стереотипов и изучение основных теоретических положений, раскрывающих сущность гендерных стереотипов на рынке труда;
- проведение гендерной экспертизы современного российского трудового законодательства, регулирующего женскую занятость;
- изучение социально-экономических проблем занятости российских женщин и проявления гендерных стереотипов на рынке труда в условиях переходной экономики;
- изучение специфики проявлений гендерных стереотипов женской занятости на рынке труда монопрофильного города.

**Эмпирическую базу диссертационного исследования** составили материалы социологического исследования, посвященного изучению воспроизводства гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города. В исследовании использованы качественные и количественные методы сбора информации.

Обращение к качественным методам было вызвано необходимостью глубже проанализировать зависимость женщин в сфере общественного производства от влияния гендерных стереотипов на мотивацию работодателей и выяснить их отношение к женщинам, вовлеченным в

процесс общественного производства. Для исследования были отобраны руководители различных подразделений градообразующего предприятия и городских организаций, занимающие свой пост на протяжении последних пяти лет. Было проведено 20 интервью.

Диссертант использовал также количественный метод сбора информации, с целью изучения положения женщин на рынке труда монопрофильного города в период трансформации российской экономики. Была построена двухступенчатая (пропорционально-стратификационная; квотная (по половой принадлежности и стажу работы)) выборка. Было опрошено 570 респондентов (290 женщин и 280 мужчин), которые представляли все подразделения градообразующего предприятия и городские организации и имели стаж работы не менее десяти лет.

В работе также использовались данные статистического Управления Челябинской области, материалы Госкомстата РФ, данные Федеральной и областной службы занятости населения РФ, результаты социологических исследований российских авторов.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в следующем:

- Уточнено понятие «гендерный стереотип» на основе его характеристики как особой схематичной программы восприятия, целеполагания и поведения человека в зависимости от принятых в данной культуре норм и правил жизнедеятельности представителей определенного пола, в той или иной степени модифицирующей в зависимости от степени и глубины общественной трансформации.
- Впервые проведен анализ современного состояния российского трудового законодательства как системы, регламентирующей положение женщин в сфере занятости и на рынке труда, который показал, что современное российское трудовое законодательство, с одной стороны, сохраняет ряд статей, обслуживающих традиционную гендерную роль женщины, с другой стороны, российское трудовое законодательство пытается

сформировать гендерно нейтральные нормы, направленные на создание равных возможностей.

- Проведен анализ гендерных стереотипов на рынке труда, влияющих на возможность трудоустройства женщин в период экономической трансформации общества, который выявил противоречивость государственной политики в отношении положения женщин на рынке труда, стихийное регулирование процессов трансформации женской занятости и формирование правового нигилизма в стране в сфере трудового законодательства.
- Исследована специфика проявления гендерных стереотипов у работодателей и наемных работников в условиях рынка труда монопрофильного города, обусловленная изначально заложенной гендерной асимметрией рынка труда, и наличием двойственной модели рынка труда, характеризующейся вытеснением женщин во вторичный, менее престижный сектор занятости.
- Осуществлена типологизация работодателей предприятий как носителей стереотипов женской занятости на ограничительный, оптимально-ограничительный, семейно-ограничительный, оптимально-поддерживающий.
- Разработана система рекомендаций, направленных на формирование эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов на рынке труда в условиях монопрофильного города.

**Научно-практическая значимость работы.** Предложенные теоретические и практические выводы могут помочь более глубокому пониманию специфики современных взаимоотношений между полами на рынке труда и в сфере занятости. Материалы диссертации и публикации автора могут быть использованы:

- для расширения, упорядочения и систематизации категориального аппарата гендерной социологии;

- для обогащения и развития методологической базы социологического исследования современного российского рынка труда;
- для преподавания курсов «Экономика и социология труда», «Социология гендерных отношений» и различных спецкурсов по гендерным проблемам;
- для разработки программ социальной помощи женщинам в условиях трансформационной экономики;
- для разработки общеметодологических, теоретических основ и совершенствования государственной политики в сфере трудовой занятости.

### **Апробация работы.**

Основные положения диссертации представлены в публикациях автора, в выступлениях на следующих конференциях: научно-технические конференции «Дни науки» (Озерск, 2001, 2002 гг.), V международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов «Полярное сияние» (Санкт-Петербург, 2002 г.), XVIII республиканская научно-практическая конференция «Россия на пути реформ» (Челябинск, 2002 г.), III межотраслевая научно-техническая конференция «Автоматизация и прогрессивные технологии» (Новоуральск, 2002 г.). Отдельные положения работы обсуждались на заседаниях кафедры прикладной социологии Уральского государственного университета им. А.М. Горького и кафедры философии Новоуральского политехнического института.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав (включающих пять параграфов), заключения и библиографии, содержащей 344 наименования.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** раскрываются актуальность исследуемой темы, анализируется степень ее научной разработанности; определяются объект и предмет исследования, формулируются цели и задачи исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

**Первая глава** - «Теоретические основы изучения гендерных стереотипов» состоит из двух параграфов, и посвящена раскрытию сущности и концептуального содержания понятия «гендерный стереотип», а также экспертизе современного российского трудового законодательства как системе, регламентирующей положение женщин на рынке труда и поддерживающей существующие гендерные стереотипы.

**В первом параграфе** «Теоретико-методологические подходы к исследованию гендерных стереотипов на рынке труда» рассматриваются основные теоретико-методологические подходы к проблеме определения категории «гендер» и «стереотип» в отечественной и зарубежной социологии, конкретизируется специфика гендерного подхода при изучении современного рынка труда, определяются основные подходы.

Автор приходит к выводу о том, что дифференциация понятий «пол» и «гендер» означала выход на новый теоретический уровень осмысления социальных процессов. В конце 80-х годов XX столетия исследователи постепенно перешли от критики патриархата и изучения специфического женского опыта к анализу гендерной системы. Женские исследования постепенно перерастают в гендерные, где на первый план выдвигаются подходы, согласно которым все аспекты человеческого общества, культуры и взаимоотношений являются гендерными. Наблюдается постепенный переход от акцента на «добавление женского фактора» в программы исследований и на концептуализацию мужского доминирования к анализу того, как гендер присутствует и воспроизводится во всех социальных процессах. В целом

диссертант выделяет три основных подхода в гендерных исследованиях: теорию интерпретации гендера как культурной метафоры, понимание гендера как стратификационной категории, связанной с другими стратификационными категориями, и теорию социального конструирования гендера. Это позволяет подтвердить наличие гендерной системы, которая объединяет в себе социальные, институциональные и символические практики, посредством которых индивиды разделяются по половому признаку.

В результате теоретического осмысления различных подходов к интерпретации категории «гендер» за основу в диссертации принимается положение о его связи с социальной идентичностью индивида, с различными социальными институтами и духовной культурой общества. В этой связи термин «гендер» понимается автором как социальное измерение пола, укорененное в данной культуре, характеризующееся наличием элементов устойчивости и изменчивости. Гендер является мощным регулятором, который производит, воспроизводит и легитимирует выбор и границы, предписанные категорией принадлежности по полу.

Диссертанту удалось установить что, когда социальное производство гендера становится предметом исследования, традиционно рассматривают, как гендер конструируется через институты социализации, разделения труда, семьи, и основными темами оказываются гендерные роли, гендерная идентичность, проблемы гендерной стратификации и неравенства, гендерные стереотипы.

Гендерные стереотипы появляются в ходе становления социальных принципов взаимодействия личности с окружающим миром в зависимости от половой принадлежности, являющейся основной характеристикой системы детерминации сознания и поведения индивидов и обуславливающей их социальные возможности.

В параграфе отмечается, что в результате общественного развития и социально-экономической трансформации, в современном российском

обществе изменяются и гендерные стереотипы. Страна вступила в период «постсоциалистического патриархатного ренессанса», реставрируя стереотип, предписывающий женщине роль хранительницы домашнего очага, а мужчине – роль «кормильца семьи». Реставрация данных стереотипов сыграла существенную роль в усугублении экономического неравенства между полами на рынке труда, выражающегося, в первую очередь, в дискриминации и профессиональной сегрегации.

Диссертант делает вывод, что период социальной трансформации российского общества дал новые возможности для самореализации личности, с одной стороны, и изменил гендерные отношения и роли, с другой стороны, актуализировав тем самым, гендерную проблематику.

**Во втором параграфе** «Гендерная экспертиза российского трудового законодательства» показана трансформация российского трудового законодательства с 1917 года до настоящего времени. В диссертации подчеркивается, что более 80 лет в России существует юридическое равенство женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере занятости и на рынке труда. Юридическое равенство не всегда означает равенство фактическое, именно поэтому в течение всех указанных лет проходил поиск новых путей воплощения в жизнь декларируемого равенства.

Модель равенства между полами в сфере труда, которую советское государство пыталось реализовать в 20-30 годы, была сформулирована в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса, а затем В.И. Ленина. В основе этой модели лежала идея необходимости «освобождения женщины» от домашней «эксплуатации», а в сфере занятости «подтягивание» ее положения до положения мужчины.

Диссертант выделяет три основных этапа реализации этой модели. Первый этап заключался в законодательном оформлении равенства между полами во всех сферах жизнедеятельности. С этой целью в течение достаточно короткого срока были изданы законодательные акты,

определяющие равенство между мужчинами и женщинами по основным параметрам занятости.

Второй этап состоял из процесса ликвидации экономической и воспитательной функции семьи, а также в полном освобождении женщин от домашней работы. Это положение должно было быть осуществлено путем передачи всех семейно-бытовых обязанностей женщины государственной сфере услуг, базирующейся на общественном производстве.

На третьем этапе планировалось максимально возможное вовлечение женщин в общественное производство. При этом предполагалось, что в сфере профессиональной занятости женщины, освобожденные от домашнего рабства, и мужчины будут иметь равные права.

С начала 70-х годов постепенно стало меняться представление о том, каким должно быть положение мужчин и женщин в сфере занятости. Этот период можно считать началом формирования новой модели достижения равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин в нашей стране.

Достижение фактического равенства мужчин и женщин виделось как создание условий для гармоничного сочетания их социальных функций: как производителя материальных и духовных ценностей и как матерей и воспитателей новых поколений. В системе мер семейной политики центральное место, в соответствии с рекомендациями демографов, отводилось увеличению материальной помощи работающей матери и разработке разнообразных льгот для женщин в сфере занятости.

В 1977 году была принята Конституция СССР, в которой статья 35 устанавливала равные права для мужчин и женщин. А для осуществления этих прав предлагалось обеспечить женщин равными возможностями в получении образования и профессиональной подготовке, в труде, в вознаграждении за него, в продвижении по службе и в общественно-политической и культурной деятельности.

Начиная с конца 80-х годов, в научных и политических кругах все большее распространение начинает приобретать идея самоценности прав



женщин и соответствующая ей эгалитарная модель взаимоотношений мужчин и женщин.

Демократизация российского общества и экономические реформы, проводимые в России и призванные перевести экономику на рыночные отношения, постепенно перестраивают систему норм и ценностей современного общества соответственно этим процессам. Изменения, естественно, коснулись законодательных стереотипов и практики участия женщин в экономике. Автор приходит к выводу, что в этом отношении российское трудовое законодательство находится в начале пути от своеобразного социалистического патриархата к эгалитарным отношениям.

Всю совокупность современных российских законодательных актов, посвященных труду женщин, автор условно разделяет на три группы:

- международные законодательные документы, ратифицированные Россией, и, в первую очередь, Конвенции МОТ;
- законодательные акты России, сформулированные в соответствии с международными законодательными документами;
- законодательные акты, не имеющие аналогов в международных документах.

Проведенная диссертантом гендерная экспертиза современного состояния российского трудового законодательства, регламентирующего положение женщин в сфере занятости и на рынке труда, позволяет констатировать тот факт, что сегодня эти документы не представляют собой целостной системы. В ней сочетаются нормативные акты, предполагающие эгалитарную модель взаимоотношений в обществе, с моделью защищающей «естественное предназначение» женщины. По сути дела, система законодательных актов по труду находится сегодня в переходном состоянии от социалистического восприятия проблем трудовых прав женщин к рыночному.

**Вторая глава «Содержание и выявление специфики гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города»** конкретизирует

основные положения теоретического этапа исследования на основе анализа данных Государственного комитета по статистике РФ, Федеральной службы занятости населения РФ по социально-экономическому положению женщин в период экономической, политической и социальной трансформации общества, а также на основе эмпирического исследования, посвященного изучению воспроизводства гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города (ЗАО Снежинск).

**В первом параграфе «Социально-экономические проблемы занятости российских женщин и гендерные стереотипы на рынке труда в переходной экономике»** изучаются основные социально-экономические проблемы занятости российских женщин в переходной экономике и взаимосвязь гендерных стереотипов и существующих проблем на рынке труда.

В ходе анализа данных Государственного комитета по статистике РФ, Федеральной службы занятости населения РФ по социально-экономическому положению женщин в период экономической, политической и социальной трансформации общества, диссертантом было выявлено, что либерализация трудовых отношений, вплоть до метода «естественного отбора», предпринятая в нашей стране в 90-х годах, не только не способствовала сближению позиций мужчин и женщин в сфере занятости, а, напротив, привела к дальнейшей сегментации рынка труда по полу. Динамика значений практически всех индикаторов, характеризующих положение работающих женщин, была негативной, в частности, с начала либерализации трудовых отношений, а, следовательно, слома стереотипа о всеобщей обязательной занятости, опустился уровень экономической активности женщин. Если в 1992 году государственная статистика фиксировала значение этого показателя для женщин трудоспособного возраста на уровне 81,6%, то в 1998 году он составлял уже только 73,3%, За этот период численность экономически активных женщин упала на 4,3 млн.

человек, что составило 52,2% всего сокращения этой категории населения в стране.

Сокращение трудовой активности было характерно для женщин всех возрастов, хотя факторы, ее определяющие, были различны. У молодых сокращение занятости в первую очередь было обусловлено молодежной безработицей, у женщин среднего возраста – желанием работодателей избавиться от женщин, имеющих малолетних детей, у женщин предпенсионного возраста – чрезвычайно распространенной в России двойной дискриминацией – одновременно и по полу, и по возрасту.

Диссертант констатировал, что официальное признание в 1991 году явления безработицы изначально было предопределено перенасыщенностью социалистической экономики рабочей силой, так к середине 80-х годов 10-13% всех занятых в народном хозяйстве страны составляли «излишне занятые». Однако в дальнейшем, рост числа лиц, потерявших работу, был связан с действием иных факторов, и, в первую очередь, с кризисом, охватившем экономику страны.

Автор указывает, что переход страны на рыночные отношения предполагал соответствующие изменения в сфере занятости и на рынке труда. Прогнозы этих изменений делались исходя из мировых тенденций и экономических теорий. В частности, ожидалось возникновение саморегулирующегося механизма управления занятости, резкое снижение численности занятых в экономике, рост безработицы.

Однако особенность российской действительности состояла в том, что трансформация трудовых отношений происходила, как правило, не по прогнозируемому сценарию. Наиболее впечатляющие отклонения от этого сценария связаны с безработицей, и среди них, в первую очередь, стоит назвать:

- Несоразмерность темпов падения производства и занятости (*если с начала радикальных реформ и до 1999 года годовой объем*

*промышленного производства в России сократился более чем наполовину, то численность занятых в экономике – только на 15%).*

- Низкий уровень официально регистрируемой безработицы (*сегодня специалисты оценивают ее масштабы как менее четверти от безработицы, фиксируемой по методологии МОТ*).

Отдельного внимания автора исследования потребовала категория экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте. Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте существует в странах с любым уровнем экономического развития, поскольку включает в себя не только население, не желающее (или не имеющее по каким-либо причинам возможности) иметь платную занятость, но и неработающие учащиеся, а также пенсионеры. Соответственно уровень экономической неактивности населения в той или иной стране во многом зависит от законодательно утвержденного возраста выхода на пенсию, и развития системы образования, то есть численности населения, получающего образование в трудоспособном возрасте.

Автор вынужден констатировать, что для всего времени реформ в России был характерен рост численности экономически неактивного населения. Этот рост был обусловлен действием ряда факторов, среди которых в первую очередь необходимо назвать: старение населения; рост числа пенсионеров по льготным условиям; экономический кризис, который повлек за собой сокращение рабочих мест; отход населения от стереотипа об обязательной всеобщей занятости как единственно возможной стратегии жизни (что одновременно с увеличением дифференциации доходов населения, а также с усилением патриархатных настроений в обществе, привело к переходу части женщин к занятости в домашнем хозяйстве на постоянной основе).

Автор признает тот факт, что в силу своей репродуктивной функции женщина больше занята детьми, и ее уход от активной профессиональной деятельности в период появления в семье детей, их воспитания в первые годы жизни существенно ограничивает ее возможности, как равноправного

конкурента на рынке труда. Имея «двойную нагрузку», женщины не могут наравне с мужчинами участвовать в конкурентной борьбе на рынке труда. Мужчины больше, чем женщины, заняты в общественном производстве, а женщины больше занимаются домашними проблемами. Тем самым каждый специализируется на накоплении капитала определенного типа – «рыночного» или «домашнего». Но экономическую оценку общества получает только работа в общественном производстве, «домашний» же труд женщины не приравнивается к категории «работа» и рассматривается как часть свободного времени. Интенсивная занятость в сфере «домашнего труда» во многом объясняет стереотип поведения самих женщин на рынке труда, проявляющийся в том, что они не ставят перед собой высоких карьерных целей и выбирают те профессии и должности, которые оставляют время для занятий домом и детьми. По данным Госкомстата РФ, в 71% семей все заботы о членах семьи лежат в основном на плечах женщины, и она в большей степени, чем другие, занимается домашним хозяйством и детьми.

Однако эгалитарный подход к проблеме возможностей полов предусматривает наличие равных возможностей для мужчин и женщин, позволяющих раскрыться каждой личности путем реализации равных прав и свобод для обоих полов. При этом важным фактором, влияющим на социальный статус индивида, является возможность свободного выбора сферы деятельности и рода занятий на основе внутренних потребностей и возможность реализоваться каждому члену общества независимо от пола. Для осуществления такой стратегии необходимо иметь определенную свободу выбора в распределении времени между семейной сферой и профессиональной деятельностью. Для российских женщин в силу сложившихся традиций и условий жизни свобода выбора в этой области весьма ограничена и ориентация на семью преобладает над карьерными устремлениями.

Пессимистическая оценка современной экономической ситуации и собственных возможностей, господство гендерных стереотипов

ограничивают женщин в выборе наиболее успешных жизненных стратегий адаптации к новым экономическим условиям, возникшим на современном рынке труда.

Выработанные годами стереотипы формального равенства экономических возможностей мужчин и женщин не способствовали преобладанию позитивного отношения к равенству полов при формировании современного национального рынка труда.

В то же время необходимо отметить, что сами женщины во многом способствуют сохранению гендерных стереотипов на рынке труда (*согласно данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, 24,8% женщин считают себя профессионалами высокого класса против 43,6% мужчин*).

Немаловажным, с точки зрения диссертанта, является и тот факт, что, приспосабливаясь к новым экономическим условиям, женщины в меньшей степени, чем мужчины, склонны рисковать и существенно менять свою жизнь. В тяжелой ситуации мужчины чаще идут на активные действия: меняют место работы, находят возможность дополнительного заработка. Активные стратегии адаптации к новым рыночным экономическим условиям в большей степени присущи мужчинам (*32,9% работающих мужчин поменяли работу и 10% нашли источник дополнительного дохода, для женщин эти показатели равны 18,7% и 8,3% соответственно*).

Диссертант приходит к выводу о том, что реальный ход гендерных процессов в пореформенной экономике России в настоящий момент не соответствует провозглашенной политике и идеологии проводимых реформ. Российская экономика не стала фундаментом реального равноправия женщин и не предоставила женщинам равные с мужчинами возможности в выборе жизненных стратегий.

**Второй параграф «Влияние гендерных стереотипов на рынок труда монопрофильного города»** посвящен раскрытию с помощью эмпирического

исследования специфики проявлений гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города.

В диссертации указывается, что реформирование российской экономики вызывает серьезную трансформацию национального рынка труда. Включение механизмов спроса и предложения, возникновение феномена безработицы особенно болезненно отражается на положении женщин, проживающих в монопрофильных городах, ориентированных на военно-промышленный комплекс. Это обусловлено изначально заложенной гендерной асимметрией рынка труда, предопределяющей приоритетность «мужских» профессий и спрос на мужскую рабочую силу.

Анализ функционирования монопрофильного города военно-промышленного комплекса, предпринятый диссертантом, показывает, что с момента создания и до настоящего времени он характеризуется моделью двойственного рынка труда. Исходя из концепции двойственного рынка труда, автор выделяет два принципиально различных его сектора: первичный и вторичный. Рабочие места в первичном секторе характеризуются высокой зарплатой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения, работа во вторичном секторе лишена всех этих преимуществ. В первичном секторе сосредоточены в основном мужчины, в то время как во вторичном заняты преимущественно женщины, трудовая мобильность между секторами ограничена, а, следовательно, не происходит сглаживания различий между ними.

В диссертации показано, что первичный и вторичный сектора отчетливо различаются по эффективности использования человеческого капитала: если в первичном секторе существуют реальные возможности реализовать полученное образование и профессиональный опыт, то во вторичном секторе отдача от образования и профессионального опыта приближается к нулю. Кроме того, сектора различаются и по уровню инвестиций в человеческий капитал: если в первичном секторе такие инвестиции охотно

производятся работодателями в расчете на будущую отдачу, то во вторичном секторе работодатели избегают любых дополнительных вложений в образование и профессиональную подготовку своих работников. Это различие в политике инвестиций в человеческий капитал объясняется тем, что к работникам вторичного сектора работодатели относятся как к непостоянным, ненадежным, и избегают вкладывать ресурсы, опасаясь того, что они никогда не окупятся. Напротив, политика в отношении работников первичного сектора носит долговременный характер, они оцениваются как постоянные, надежные, и таким образом, представляют собой привилегированную группу с точки зрения дополнительных инвестиций. В итоге в рамках первичного сектора прослеживается устойчивая корреляция между образованием и профессиональной квалификацией, с одной стороны, и уровнем заработной платы, с другой. Такой взаимосвязи во вторичном секторе не прослеживается. Таким образом, благодаря различиям в политике инвестирования в человеческий капитал исходный разрыв между работниками первичного и вторичного сектора монопрофильного города не только не снижается, но даже имеет тенденцию к увеличению. В качестве главной причины формирования и устойчивости подобной двух секторной структуры следует считать исторически закрепившееся отношение к дискриминируемым на рынке труда группам как к нестабильной, ненадежной рабочей силе, что и привело к вытеснению их во вторичный сектор.

Значительный интерес в ходе изучения рынка труда монопрофильного города для диссертанта представлял вопрос, о выяснении предпочтений руководителей предприятия как носителей определенных гендерных стереотипов, за которые они готовы платить. Автор предположил, что чем ригиднее у работодателя гендерные стереотипы, тем предпочтительней для него в качестве работников будут мужчины.

В результате проведенного интервьюирования диссертантом было выделено четыре типа руководителей, позиции которых в отношении проблем занятости женщин различались весьма существенно.



Первый тип руководителей (ограничительный) видит в сокращении женской занятости лишь позитивные моменты, единственное негативное обстоятельство, связанное со снижением занятости женщин, на их взгляд, - это трудности укомплектования кадрами непривлекательных для мужчин рабочих мест, на которых сегодня заняты женщины. К данному типу руководителей относится 47% от общего числа опрошенных.

Второй тип (оптимально-ограничительный) представлен теми руководителями, которые расценивают семейные последствия снижения женской занятости как положительные (хотя и менее однозначно, чем представители первой группы), но указывают также многочисленные опасности для женщин в сфере трудовой деятельности. Главные негативные обстоятельства, по их мнению, связаны с тем, что девушкам будет трудно получить высшее образование, а также с тем, что после длительного перерыва, связанного с рождением ребенка, у женщин не будет шансов получить работу по своей специальности и квалификации. К этому типу относится около 30% опрошенных.

Третий тип (семейно-органичительный) составляют 12% опрошенных руководителей, которые считают, что отрицательные последствия снижения занятости женщин могут проявляться на семейном уровне, а в сфере трудовой деятельности данное снижение оценивается положительно. Снижение занятости женщин может привести в будущем к снижению престижа женщин в семье и обществе и к сохранению браков по чисто материальным соображениям. В то же время в сфере производства ситуация оценивается положительно: работа предприятий станет более четкой, предприятия смогут освободиться от менее квалифицированной женской рабочей силы.

Четвертый тип (оптимально-разрешительный) руководителей составляет всего 11% опрошенных, считает, что отрицательные последствия снижения занятости женщин могут проявляться как на семейном уровне, так и в сфере трудовой деятельности. Главные негативные явления в семье будут связаны с

ростом материальной зависимости и со снижением престижа женщины, как в глазах детей, так и других работающих членов семьи, с ростом материальной зависимости женщин. В производственной сфере негативные последствия связаны, с одной стороны, с тем, что снизятся возможности женщин для получения образования, возрастут трудности интеграции в сферу труда после длительных перерывов, связанных с рождением и воспитанием детей; с другой стороны, предприятиям станет сложнее найти работников-мужчин на многие малопrestiжные и низкооплачиваемые виды работ, на которых сегодня, в основном, заняты женщины.

Автор диссертации пришел к выводу, что в целом руководители не считают трагедией уход женщин с профессиональной сцены для состояния производства, поскольку 89%(!) из них согласны с тем, что женщины – худшие работники по сравнению с мужчинами. Автор указывает также на тот факт, что в меньшей степени на стереотипы женской занятости, существующие у руководителей (работодателей) играет возраст интервьюируемых и количество женщин-работниц, имеющих в подчинении. Диссертант вынужден констатировать отсутствие в монопрофильном городе «руководителя новой формации», являющегося носителем эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов.

Анализ должностного распределения градообразующего предприятия свидетельствует о том, что подавляющее число женщин в основном заняты на младших, старших и ведущих должностях, требующих высокой квалификации, но меньшего уровня ответственности и самостоятельности в принятии решений, что подтверждает положение диссертанта о том, что именно в монопрофильных городах военно-промышленного комплекса особенно отчетливо прослеживается эффект «стеклянного потолка», то есть ничем не обоснованное отсутствие у женщин максимального карьерного роста. С момента создания системы «закрытых» монопрофильных городов единственно возможной жизненной стратегией женщин в условиях функционирования предприятий оборонного комплекса являлось следование

традиционному распределению гендерных ролей, что делало утопичной мысль о профессиональной реализации в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

Укоренившиеся стереотипы восприятия жизненной стратегии не способствовали развитию у женщин позитивного отношения к новым условиям формирования рынка труда. Активные стратегии адаптации к рыночным условиям были вытеснены пассивным, выжидательным характером поведения женщин на рынке труда.

В ходе исследования рынка труда монопрофильного города автор выявил и сопоставил различные социально-психологические типы женской деловой активности. Изучая прямые и опосредованные характеристики, позволяющие судить об особенностях совмещения работы и роли в семье различных категорий работающих женщин, а также установки на это совмещение, диссертант пришел к выводу, что деловая активность у жительниц монопрофильного города относится к, условно обозначаемому, «вынужденному» типу. Женщины имеют статус наемных работников, за редким исключением осуществляя управленческие функции, следовательно, по характеру работа, демонстрируемая данной группой женщин, не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью, напряженностью и риском. Основной мотивацией работы являются материальные факторы, отсутствует идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации.

Более слабые конкурентные позиции женщин проявляются в характеристиках не только занятости, но и безработицы. Несмотря на то, что гендерная структура безработицы монопрофильного города на первый взгляд этого не подтверждает, так как в составе безработных доминируют мужчины, женщины испытывают серьезные проблемы с трудоустройством.

Длительный поиск работы – один из главных аспектов уязвимой позиции женщин на рынке труда в городе. Самые существенные гендерные различия прослеживаются по таким способам поиска работы, как обращение в

государственную службу занятости (этот способ предпочитают женщины) и обращение к друзьям и непосредственно к работодателям (эти способы характерны для мужчин). Фактически складывающиеся приоритеты отражают реальную эффективность того или иного варианта поиска работы, то есть мужчины имеют более высокие шансы на трудоустройство.

В диссертации изменения на рынке труда за годы реформ рассматриваются с учетом существенной трансформации социально-правовых условий занятости. Участвовавшие нарушения трудового законодательства концентрируются, в основном, в следующих сферах правового регулирования: оплата труда (штрафные санкции в размере 50% месячной ставки как мера дисциплинарного воздействия), режим работы (ненормированный рабочий день без компенсации за сверхурочные работы), процедуры увольнения (невыплата выходного пособия, незащищенность от произвольного увольнения), социальные гарантии (отказ в предоставлении очередного отпуска и выплате компенсации за временную нетрудоспособность).

Анализ рынка труда монопрофильного города, показал, что в конкурентоспособности, женщин значительную роль играет возраст. При этом исследователи выявили тенденцию преобладания молодых возрастных категорий в негосударственном секторе, несмотря на большую уязвимость положения женщин в частном секторе по сравнению с государственным.

В связи с этим, по мнению автора, существенным является тот факт, что у молодого поколения женщин постепенно меняются трудовые установки и система жизненных ценностей, наблюдается постепенный отход от господствующих в сфере занятости стереотипов. На первое место для этой категории женщин выступает социальный статус, материальное благополучие, достижение которого они видят в получении дополнительного образования, овладении смежными профессиями, повышении квалификации и миграцией в крупные мегаполисы.

В результате исследования диссертант делает вывод о том, что гендерные стереотипы на рынке труда монопрофильного города имеют свою специфику, которая выражается в:

- изначально заложенной гендерной асимметрии рынка труда, предопределяющей приоритетность «мужских» профессий и спрос на мужскую рабочую силу;
- наличии двойственной модели рынка труда, характеризующейся вытеснением женщин во вторичный, менее престижный сектор занятости;
- отсутствии в монопрофильном городе «руководителя новой формации», являющегося носителем эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов;
- резко выраженном эффекте «стеклянного потолка», то есть ничем не обоснованное отсутствие у женщин максимального карьерного роста;
- «вынужденном» типе деловой активности женщин с отсутствием идентификации с работой и потребности в профессиональной самореализации, за исключением представительниц молодого поколения женщин, которые не планируют связать свою дальнейшую судьбу с изучаемым городом.

**В третьем параграфе «Перспективы изменения гендерных стереотипов на рынке труда»** предложена система рекомендаций, направленных на формирование эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города.

Рассматривая меры социальной политики, способные оказывать влияние на гендерные стереотипы в сфере занятости, диссертант выделяет ряд ключевых направлений, связанных с политикой регулирования оплаты труда, найма и продвижения в должности, образования, принятия решений об участии в занятости, субсидирования работодателей и создания новых рабочих мест.

Смысл политики регулирования оплаты труда состоит в попытках регулирования ставок заработной платы, сформированных рынком. Наиболее оптимальным решением в рамках этого направления будет политика сравнительной ценности (или равного вознаграждения за труд равной ценности), которая состоит в увеличении ставок заработной платы в феминизированных секторах занятости до уровня «мужских» секторов.

На условия найма могут влиять законодательные ограничения, заставляющие работодателей учитывать в своей кадровой политике гендерную структуру рабочей силы в данной отрасли и соответствующим образом корректировать политику найма.

Не менее обоснованной и эффективной, с точки зрения диссертанта, является политика, направленная на информирование молодежи о возможностях трудоустройства. Однако эта политика может иметь реальный эффект лишь в том случае, когда ее объектом являются юноши и девушки, принимающие решения о продолжении образования. В частности, получение более полной информации о существующих профессиях может способствовать их решению о вступлении в нетрадиционные для их пола профессии.

В диссертации выявлено, что можно воздействовать на гендерные стереотипы и через другие формы политики занятости – в частности, через поощрение работодателей, действия которых снижают показатели гендерной сегрегации, путем предоставления им субсидий. Подобное субсидирование могло бы создать действенные рыночные преимущества для подобных фирм и повысить их конкурентоспособность на рынке (или, в крайнем случае, компенсировать дополнительные издержки, возникающие при проведении антидискриминационной политики).

В то же время, диссертант признает, что результаты многих эмпирических исследований свидетельствуют об ограниченной эффективности мер

социальной политики, направленных на формирование эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов.

Главный вывод, который делает автор исследования, состоит в том, что для создания системы эгалитарных гендерных стереотипов необходимо искать и применять новые политические стратегии. Важнейшим аспектом, который следует учитывать при выборе определенных стратегий, является вопрос о временных рамках достижения поставленных целей. Диссертант считает, что наиболее действенными являются долгосрочные стратегии, эффективность которых можно будет оценить лишь через длительный период времени – такие, например, как создание гендерно нейтральной среды в сфере образования. Вместе с тем, долгосрочные стратегии будут иметь более длительный и масштабный эффект, чем краткосрочные стратегии (такие, как переобучение женщин для вступления в нетрадиционные виды деятельности). Наконец, чтобы добиться успехов в создании системы эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов, необходимо комбинировать различные стратегии и оказывать одновременное воздействие, как на спрос, так и на предложение труда.

**В заключении** диссертации представлены общие выводы, подводятся итоги исследования, определяются перспективы дальнейшего научного поиска.

**Основные положения диссертации  
отражены в следующих публикациях:**

1. Сокольская В.В. Проблемы организации системной профориентационной помощи женщинам ЗАТО // Сборник тезисов научных работ студентов и аспирантов международной научно-практической конференции «Полярное сияние – 2002». – Санкт-Петербург, 2002. – С. 32-35.

2. Сокольская В.В. Роль технической интеллигенции в формировании политической элиты ЗАТО // Сборник научных тезисов и статей научно-технической конференции «Дни науки – 2002». – Озерск, 2002. – С.45-51.
3. Сокольская В.В. Последствия экономической модернизации конца XX века для российских женщин // Сборник тезисов научных работ XVIII республиканской научно-практической конференции «Россия на пути реформ». – Челябинск, 2002. – С.57-59.
4. Сокольская В.В., Дронишинец Н.П. Глобализация экономики и изменение национального рынка труда // Сборник тезисов научных работ III межотраслевой научно-технической конференции «Автоматизация и прогрессивные технологии». – Новоуральск, 2002. – С. 334-336 .
5. Сокольская В.В, Дронишинец Н.П. Демографические тенденции и проблемы занятости // Сборник тезисов научных работ III межотраслевой научно-технической конференции «Автоматизация и прогрессивные технологии». – Новоуральск, 2002. – С. 336-338.